

특별호

발행인: 신현규
발행일: 2014.12.18



발전노동자

- ☐ 민주노조 사수
- ☐ 전력산업공공성 강화
- ☐ 임금체계개악 저지
- ☐ 성과연봉제 저지
- ☐ 해고자 원직복직

성과연봉제의 폐해

1. 성과급 연봉은 ‘누적’ 된다. 금년의 성과에 따라 성과급을 주는 것이 아니고, 이전의 성과가 모두 기본급으로 누적된다. 따라서 어느 시점에 성과가 낮으면 회복하는 데 긴 시간이 걸리며, 결국에는 업무에 대한 동기부여가 되지 않을 수 있다.

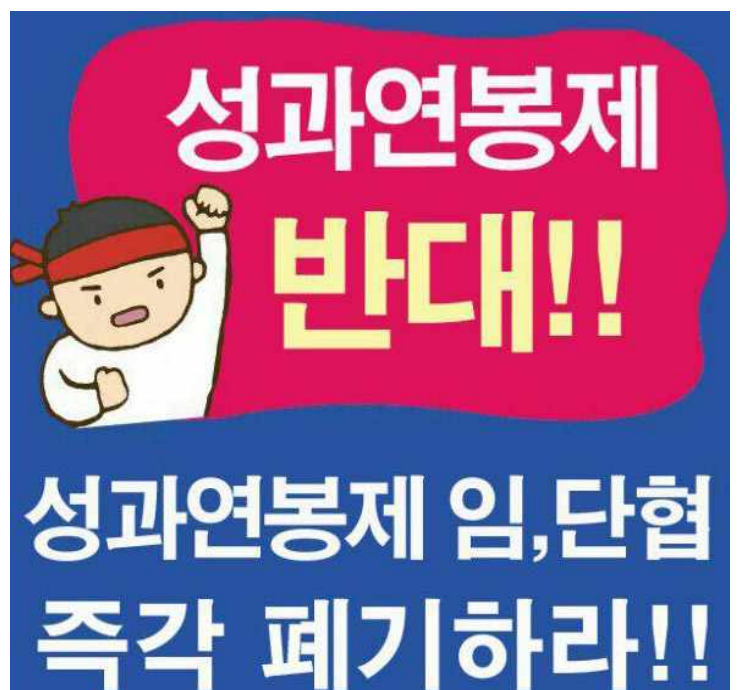
2. 성과연봉제는 ‘성과급’이 아니다. 성과급은 자신이 받는 급여에 추가로 받아야 하는 것이다. 그런데 연봉에 누적되므로 성과급이라고 볼 수 없다.

3. 성과연봉제는 ‘약탈적’ 성과급이다. 모든 문명의 발전은 원시적인 구조에서 점차 인간적인 구조로 바뀌고 있다. 그러나 성과연봉제는 그렇지 않다. 설령 어떤 사람이 조금 높은 성과급을 받았다고 하더라도 이는 동료들의 급여를 빼앗아서 받은 것이다. 타인의 급여를 약탈해 갈 수 있는 구조를 명시적으로 만든 것이 성과연봉제다. 직장 내에서 양극화가 확대된다.

4. 성과연봉제는 ‘업무 협조’를 저해한다. 어떤 사업소나 부서의 성과가 아무리 좋아도 항상 최저점을 받는 사람이 존재할 수 밖에 없다. 일을 잘한다고 하더라도 다른 평가 지표의 미묘한 차이로 인해서 서열이 세워지게 된다. 성과연봉제 하에서는 모두가 경쟁자이므로, 경쟁에서 우위를 점하기 위해 당연히 업무 협조가 이루어지지 않으며, 노하우도 전수되지 않는다.

5. 성과연봉제는 노동자를 ‘노예’로 전략시킨다.

이미 10여년 이상 진행된 공기업 경영평가와 내부평가 제도에서 보듯이, 평가 지표가 100% 객관적 지표로만 구성될 수는 없다. 평가자의 주관적 판단에 따라 서열이 달라질 수 있고, 피평가자는 평가자의 눈치를 볼 수 밖에 없다.



이번 투표는 경미한 단체협약 개정과 임금협상에 대한 찬반 투표가 아니라 "성과연봉제 도입에 대한 찬반"을 묻는 투표입니다.

호봉제에서 직무급 도입을 통한 성과연봉제로 전환하기 위해 단체협약 개정이 진행되고 있습니다. 승호, 호봉이라는 단어가 삭제되고, 직능등급을 통한 성과연봉제 도입이 눈앞에 있습니다.

만일 이번 임·단협이 가결된다면 동서노조는 도덕적 부담감에서 자유로워질 것입니다. 직권조인은 정당화 될 것이고, 성과연봉제 도입과 퇴출제 도입은 한층 쉬워질 것입니다.

우리는 동서노조에게 응징의 경고장을 보내야 합니다.

이모든 것을 투표를 통해 할 수 있습니다.



민주노총 공공운수노조·연맹
한국발전산업노동조합